

EN EL NORTE 4 DE CADA 10 EMPLEOS SON EN PEQUEÑAS EMPRESAS

Uno de los desafíos para el 2008 es definir una política laboral que no agrave los problemas inflacionarios. La cuestión que acapara casi toda la atención es definir el aumento en las remuneraciones. En estas polémicas generalmente se ignoran las profundas heterogeneidades que caracterizan a la estructura productiva del país. Imponer centralizadamente la política laboral tiene implícito no considerar estas disparidades y lleva fatalmente a condenar a la informalidad y el atraso a importantes sectores y regiones.

La estructura productiva del país cobija realidades muy diferentes. Desde empresas muy dinámicas y altamente productivas, hasta segmentos débiles que apenas alcanzan un estado de subsistencia. Asociado a estas enormes disparidades productivas se generan contextos muy diferentes para el desenvolvimiento de las relaciones laborales. Planteado en términos más concretos, entre diferentes tipos de empresas existen profundas brechas en cuanto a capacidad de pago en materia remuneratoria y de cumplimiento de las normas.

Una manera de aproximar la heterogeneidad es a través del tamaño de las empresas que componen el tejido productivo. Según la Encuesta Permanente de Hogares del 1º trimestre del 2007 que cubre a los principales aglomerados urbanos, el **31%** de los asalariados privados excluido el servicio doméstico trabajan en pequeñas empresas integradas por hasta 5 empleados. Se trata de aproximadamente **1,6 millones** de trabajadores, una magnitud superior a la cantidad de puestos de trabajo generados por las empresas privadas de más de 40 empleados.

Cuando se desagrega la información según regiones se refuerzan las evidencias. En términos simplificados, la presencia de pequeñas empresas en el total del empleo privado muestra las siguientes diferenciaciones:

- En el sur del país y la Ciudad de Buenos Aires, es decir las regiones más prósperas del país, las microempresas representan el **26%** del empleo.
- En la región central tiene una participación del **31%**, similar al promedio del país.
- En el norte, es decir las zonas más atrasadas, el **44%** de los asalariados privados trabajan en empresas con hasta 5 empleados.

La información tiene limitaciones tanto de tipo estadístico como conceptual, ya que no todas las microempresas son organizaciones débiles. Sin embargo, en términos generales los

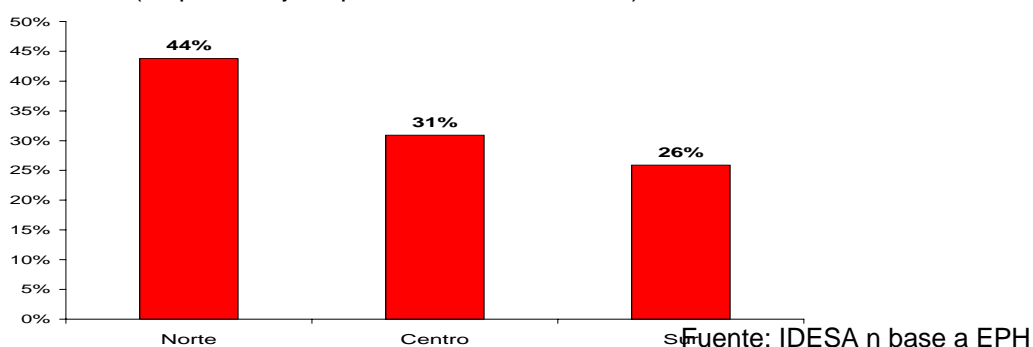
datos sugieren que las microempresas juegan un rol muy importante dentro de los mercados de trabajo de cada región. Tal vez aun más importante es que el papel es decisivo en las regiones con niveles de desarrollo más rezagado.

Condiciones de fuerte heterogeneidad demandan mucha sensibilidad en el diseño de las políticas públicas. De lo contrario, se pueden generar efectos distorsivos socialmente muy negativos. Por ejemplo, estrategias de intervención centralizadas en las que subyace en su diseño la idea de que serán aplicadas a las empresas mas grandes de las zonas mas prósperas tienen asociados fuertes impactos discriminatorios contra el interior del país y muy especialmente contra las regiones más atrasadas. Así se explica que en el norte los pocos empleos que generan las empresas privadas sean en la mayoría de los casos en condiciones de informalidad. Bajo estas dinámicas laborales se entiende que más del **40%** de la población siga viviendo en la pobreza.

Frente a los desequilibrios macroeconómicos que delata la inflación en el entorno del **20%** anual, una corriente de opinión enfatiza la importancia de morigerar las presiones de costos imponiendo centralizadamente un ajuste general de salarios muy moderado. Con la misma lógica pero en la orientación contraria, frente a la subsistencia de serios problemas sociales, se impulsa la idea de imponer de manera uniforme ajustes sobre las remuneraciones muy por encima del aumento de precios proyectado por el gobierno. Ambas líneas argumentales son tentadoras por su simpleza pero chocan con la realidad de una estructura productiva y un mercado de trabajo con situaciones muy dispersas. Ni ajustes agresivos sobre los salarios garantizan impactos sociales positivos –en muchos casos, por sus efectos sobre la informalidad y los precios, pueden llegar a tener el impacto contrario- ni ajustes conservadores garantizan no agregar presiones sobre el preocupante proceso inflacionario.

El problema es bastante más complejo que encontrar el número “mágico” para los incrementos de salarios del año 2008. **El desafío es diseñar estrategias de intervención que se adapten a realidades laborales muy dispares.** En términos de remuneración esto demanda descentralización; es decir abandonar la práctica que desde Buenos Aires se impongan criterios generales que no tienen ninguna posibilidad de tomar en consideración situaciones tan disímiles. Aun más importante, es eliminar factores que cercenan la capacidad de pago de las empresas –sobre todo entre los emprendimientos más pequeños- como es el caso de las cargas sociales elevadas, la burocracia y la litigiosidad.

Participación las pequeñas empresas en el empleo asalariado privado (en porcentajes - primer trimestre de 2007)



Nota: se considera pequeñas empresas a las que contratan hasta 5 trabajadores